

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berkembang, dan memiliki kedudukan yang semakin penting. Meskipun manusia berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang memiliki orientasi kerja (*work oriented*), yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk perusahaan pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan sebagai manusia. Dengan kata lain untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakekat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemampuan memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

Salah satu sumber daya terpenting dalam pengelolaan perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Sebagai sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki peran yang

sangat penting dan strategis yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengarah, serta pengendali aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Melihat arti pentingnya peran karyawan maka karyawan dituntut menjadi tenaga kerja dengan kinerja yang baik. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, cakap dan memiliki etos kerja yang tinggi untuk dipercaya menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan bidang usaha perusahaan serta memiliki kepribadian yang tangguh dan memperoleh hasil yang bermutu.

Untuk menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan harus mampu mendapatkan karyawan yang berkualitas dan tepat untuk ditempatkan pada suatu jabatan tertentu. Sehingga karyawan tersebut dapat memberikan andil dalam pengembangan dan penggunaan keterampilan atau keahlian dengan sepenuhnya. Perusahaan juga harus mampu menciptakan kondisi yang saling menguntungkan, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sukarela dan menghasilkan pekerjaan yang baik apabila melihat bahwa tugas yang dilaksanakan memberi makna kepada diri mereka.

Namun untuk mewujudkan kinerja yang tinggi bukanlah suatu hal yang mudah, terdapat faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan, antara lain motivasi kerja, tingkat intelegensi, disiplin kerja, stress kerja, komunikasi, kepuasan kerja, dan efikasi diri. Baik buruknya faktor-faktor pendukung tersebut

akan sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan, terutama apabila perusahaan kurang optimal dalam mengelolanya, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja.

Motivasi yang ada dalam diri karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan karyawan mau dan rela menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, jika karyawan memiliki motivasi tinggi, maka akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kebutuhan yang diinginkannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda. Namun, pada kenyataannya masih banyak perusahaan menyamaratakan kebutuhan setiap karyawan, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Tingkat intelegensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan dengan pemikiran cemerlang, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Karyawan diharapkan mampu memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan secara cepat dan tepat.

Karyawan yang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi dapat bekerja secara cakap, kreatif dan terampil serta dapat mengaktualisasikan diri untuk dapat bekerja lebih baik sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat intelegensi yang rendah maka dengan

sendirinya karyawan tersebut memiliki kemampuan, kecakapan serta keahlian yang minim sehingga kinerjanya pun rendah.

Selain itu, disiplin juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi maka ia, akan bisa menghargai waktu, sehingga kinerjanya pun akan meningkat. Namun sekarang ini sangat sulit menemukan karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin yang paling sering dilanggar oleh karyawan adalah disiplin waktu, misalnya terlambat datang, hal tersebut menyebabkan kinerja karyawannya menjadi rendah.

Stres kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan, selain itu stres juga dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Secara umum diakui bahwa tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Stres ringan juga dapat meningkatkan kualitas aktivitas, perubahan dan kinerja yang lebih baik. Namun pada kenyataannya karyawan sering merasakan stres serta kejenuhan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya mengakibatkan kinerja mereka menjadi rendah.

Komunikasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi merupakan hal yang mendasar dalam sebuah perusahaan. Komunikasi berarti penyampaian pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan melalui media tertentu untuk memperoleh *feed back* (umpan balik). Ada berbagai hal yang menyebabkan pesan tidak sampai secara utuh ke komunikan, salah satunya adalah adanya gangguan.

Setiap karyawan memiliki *job description* masing-masing yang harus mereka kerjakan. Jika komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, maka para pimpinan tidak akan kesulitan menyampaikan apa yang mereka inginkan, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik dan benar serta efektif dan efisien dan kinerjanya pun akan meningkat. Namun sering terjadi gangguan atau hambatan dalam berkomunikasi antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya karyawan bekerja untuk memperoleh kepuasan, yang akan timbul apabila karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan mereka, maka akan timbul rasa puas sekaligus menumbuhkan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kinerja mereka pun juga akan meningkat. Dengan demikian akan timbul rasa tanggung jawab untuk

mengerjakan pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya. Namun pada kenyataannya, seringkali karyawan merasa tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja, hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki kebanggaan serta kecintaan terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja mereka menjadi rendah.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efikasi diri (*self-efficacy*). Efikasi diri berarti mempercayai kemampuan yang ada pada dirinya untuk mengorganisasi atau melakukan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat pencapaian tertentu. Jika dihadapkan kepada tugas atau pekerjaan khusus, efikasi diri karyawan akan menentukan perlu atau tidak menampilkan perilaku tertentu, seberapa besar usaha yang akan dilakukan terus-menerus dan berapa tingkat ketahanan bila menemui halangan bahkan kesalahan.

Karyawan dengan efikasi diri tinggi memiliki kecenderungan untuk tetap tenang dalam situasi yang penuh tekanan sehingga gigih dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Namun, seringkali karyawan merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan selalu merasa bahwa mereka akan gagal. Sehingga karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah akan mengakibatkan kinerja mereka pun menjadi rendah. Dengan kata lain, orang yang percaya bahwa dia dapat menyelesaikan tugas dengan kinerja yang baik, menghasilkan tugas lebih daripada mereka yang berpikir bahwa mereka akan gagal.

PT ASABRI (Persero) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyelenggaraan program jaminan sosial bagi anggota ABRI beserta keluarganya. Permasalahan yang ditemukan oleh peneliti di PT ASABRI (Persero) diantaranya efikasi diri karyawan yang rendah, sehingga menimbulkan kinerja yang rendah pula. Misalnya karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu sesuai dengan targetnya dan melimpahkan tugasnya kepada karyawan lain karena karyawan tersebut tidak yakin dapat menyelesaikannya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja pada karyawan, disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja
2. Tingkat intelegensi karyawan rendah
3. Rendahnya disiplin kerja
4. Stress kerja tinggi
5. Komunikasi yang tidak efektif
6. Kepuasan kerja rendah
7. Efikasi diri pada karyawan rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah kinerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Karena keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada masalah “Hubungan antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka akan diperoleh suatu dasar bagi peneliti untuk dapat memfokuskan penelitian ke arah rumusan yang lebih jelas. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dihasilkan diharapkan akan berguna untuk:

##### **a. Peneliti**

Hasil penelitian ini sebagai wadah untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

##### **b. Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan